



CZY PRACOHOLIZM JEST ZABURZENIEM SAMOREGULACJI?

Samoregulacja jest tematem ważnym w wielu obszarach psychologii teoretycznej i stosowanej. Znaczący zjawiska twierdzą, że procesy samoregulacji są istotne dla rozwoju oraz zachowania zdrowia fizycznego i psychicznego (Maes i Karoly, 2005). Umożliwiają one osobie kierowanie działaniem zorientowanym na cel w różnych okolicznościach (Karoly, 1993). Samoregulacja jest uznawana za kluczowy czynnik skutecznej adaptacji. Pojęcie to możemy odnieść do każdego wysiłku człowieka w celu zmiany własnych myśli, uczuć, zachowań lub uwagi poprzez świadome lub automatyczne użycie mechanizmów i metaumiejętności (Karoly, 1993). W opisie samoregulacji sięga się po obraz kajakarza; analogia ta dobrze ilustruje jej sens. Kajakarz płynie po rzece i walczy z siłami natury. Normalny prąd wody kieruje go gdzie indziej, niż zamierzał. Kajakarz nie poddaje się jednak presji warunków zewnętrznych. Podejmuje wysiłki, aby zmienić kurs i popłynąć zgodnie z kierunkiem założonym wcześniej.

Nie wszystkie wysiłki człowieka, aby regulować własne zachowanie, kończą się powodzeniem. Aktualnie zwraca się uwagę na szerokie możliwości usprawniania samoregulacji i redukowanie czynników, które wywierają na nią szkodliwy wpływ. Badacze zajmujący się tym zagadnieniem są zdania, że nie jest możliwe, aby zidentyfikować pojedynczą przyczynę czy sekwencję przyczyn, które wyjaśniałyby wszystkie przypadki niepowodzeń samoregulacji. Twierdzą, że samoregulacja to złożony mechanizm, który może być uszkodzony w różny sposób.

Baumeister, Heatherton i Tice (1996; przekład na język polski 2000) to twórcy propozycji teoretycznej, która uwzględnia złożoność, a także ogólność wzorca zaburzeń samoregulacji. Ich model, oparty na przeglądzie literatury przedmiotu, zawiera odniesienia do 700 pozycji bibliograficznych. Autorzy podjęli próbę identyfikacji i wyjaśnienia sytuacyjnych,

indywidualnych i intrapsychicznych warunków odpowiedzialnych za niepowodzenia samoregulacji. Otwarcie przyznają, że pozostaje jeszcze wiele nierozwiązanych kwestii. Wielu komentatorów modelu również zwraca na to uwagę (np. Bandura, 1996; Cervone, 1996; Polivy, 1996), jednocześnie przyznając, że należy dostrzec wartość omówienia różnych czynników, które wywierają szkodliwy wpływ na zdolność osoby do regulowania własnych działań.

Celem tego rozdziału jest analiza zjawiska pracoholizmu w odniesieniu do symptomów niepowodzeń samoregulacji, jakie znajdują się w modelu Baumeistera, Heathertona i Tice (2000). Syndrom ten budzi współcześnie wiele kontrowersji. Czy pracoholizm przynosi negatywne czy pozytywne konsekwencje? Czy można go traktować jako uzależnienie, czy mieści się jeszcze w normie zachowań? To tylko niektóre z dylematów, obejmujących zarówno kwestie terminologiczne, jak i metodologiczne. Koncepcja pracy to poszukiwanie odpowiedzi na wątpliwość określoną w tytule rozdziału: *Czy pracoholizm jest zaburzeniem samoregulacji?* Posłuży temu weryfikacja występowania poszczególnych składników zaburzeń samoregulacji w tym zjawisku. Problem postawiony w takiej formie – bez zajmowania stanowiska – pozwala uchronić debatę od możliwej stronniczości. Będzie ona prowadzona krok po kroku, na podstawie istniejącej wiedzy teoretycznej, uzupełnionej wnioskami z badań empirycznych.

Praca jest podzielona na trzy główne części. W pierwszej kolejności przedstawię charakterystykę zaburzeń samoregulacji na podstawie modelu Baumeistera, Heathertona i Tice (2000). Następna część dotyczy problematyki pracoholizmu. Kolejna obejmuje poszukiwania wskazanych przez autorów symptomów w zjawisku pracoholizmu. Będzie to analiza związana z dwoma przypadkami zaburzeń samoregulacji, a więc niewystarczającą samoregulacją i niewłaściwą samoregulacją.

□ 1. Zaburzenia samoregulacji

Znawcy zagadnienia wyróżniają dwie główne kategorie zaburzeń samoregulacji:

- 1) niewystarczająca regulacja, nazywana zamiennie niedostateczną samoregulacją (*underregulation*),
- 2) niewłaściwa regulacja, nazywana zamiennie nieprawidłową regulacją (*misregulation*).

W pierwszym przypadku mamy do czynienia z sytuacją, gdy osoba niedostatecznie kontroluje samą siebie. Niewystarczająca regulacja dotyczy problemów, które pojawiają się, gdy osoba próbuje zainicjować, zmienić lub wywołać specyficzną reakcję, ale nie wkłada w to wystarczającego wysiłku. Odwołując się do analogii kajakarza, nie będzie on wkładał dość

siły, aby skierować swój kajak w innym kierunku niż ten wymuszony prądem rzeki. Osoba, poddając się siłom natury, może nie podjąć pewnych działań i całkowicie zrezygnować z wykonania czynności zapewniających kierunek zgodny z jej preferencjami.

Druga kategoria zaburzeń samoregulacji obejmuje sytuacje, w których kontrola jest sprawowana, jednak nie daje pożądanych rezultatów. Wysiłki osoby są nieefektywne i niedostosowane do warunków. Osoba podejmuje działania zmierzające do zmiany, jednak nie są one właściwe. Powracając do analogii, w tym przypadku kajakarz nie poddaje się warunkom zewnętrznym, jednak działania, które podejmuje, są nieskuteczne.

Obok tych dwóch podstawowych kategorii wymieniana jest również nadmierna regulacja (*overregulation*). Autorzy przywoływanego modelu są zdania, że nie jest to osobny przypadek zaburzeń. Problemem nie są tu deficyty samoregulacji, ale stawianie sobie niemożliwych do osiągnięcia celów albo używanie niewłaściwych metod. Mamy wtedy do czynienia z istniejącą już kategorią – niewłaściwą samoregulacją, dlatego nie ma potrzeby tworzyć nowej. Należy zauważyć, że nadmierna samoregulacja, polegająca na podejmowaniu zbyt wielu działań, wydatkowaniu zbyt dużej energii, może doprowadzić do obranego celu, wówczas nie można traktować jej jako zaburzenia (Baumeister i in., 2000). Twórcy modelu charakteryzują niepowodzenia samoregulacji w odniesieniu do każdego z jej składników. Do wyodrębnienia składników wykorzystali pojęcie pętli sprzężenia zwrotnego. Kolejność kroków w pętli to: test – działanie – test – zakończenie (*test – operate – test – exit*, TOTE). Pierwszy etap odnosi się do porównania istniejących warunków ze standardem. Jeśli istnieje rozbieżność, to następuje działanie dostosowujące, a następnie wykonywany jest kolejny test. Jeśli wynik porównań oznacza, że warunki osiągnęły wartości docelowe, następuje zakończenie cyklu. Jeśli nie, system podejmuje kolejne działania. Poszczególne kroki wyróżnione w tym modelu można traktować jako główne składniki samoregulacji, które są następujące:

- 1) standardy,
- 2) ocena obecnych warunków,
- 3) działanie podejmowane w celu osiągnięcia standardów.

Standardy to inaczej cele, myśli, reprezentacje umysłowe pożądanych wyników i stanów (Maes i Karoly, 2005). Drugi aspekt odnosi się do monitorowania własnego zachowania i porównywania swoich reakcji z założonym standardem. Ostatni wiąże się z przełamywaniem tych reakcji, które wystąpiłyby w normalnych warunkach. Reakcje te są określane mianem procesów niższego rzędu, które konkurują z procesami wyższego rzędu (Carver i Scheier, 1982). Niezbędna w tej sekwencji jest siła do przezwyciężenia impulsu, który nie przyczynia się do realizacji celów.

Według Baumeistera, Heathertona i Tice (2000), na każdym z wymienionych etapów mogą wystąpić niepowodzenia. Nazywają je zamiennie

problemami, symptomami lub wzorami zaburzonej samoregulacji. W kategorii niewystarczającej samoregulacji mamy do czynienia z następującymi:

- sprzeczne standardy,
- niewystarczające monitorowanie,
- nieodpowiednia siła,
- inercja psychologiczna,
- czynniki aktywowane niepowodzeniem,
- brak wystarczającej uwagi,
- „toczenie się śnieżnej kuli”,
- pogodzenie się.

Problemy związane z drugą kategorią zaburzeń – nieprawidłową samoregulacją, to:

- przecenianie własnych możliwości,
- usiłowanie kontrolowania tego, czego kontrolować nie można,
- regulacja niewłaściwego aspektu problemu.

W dalszej części pracy zostanie omówiony każdy problem należący do danej kategorii zaburzeń samoregulacji.

■ 1.1. Sprzeczne standardy

Standardy, definiowane jako cele, stanowią punkt odniesienia dla wyznaczanych przez jednostkę wartości. Osoba posiada względnie stały, łatwo dostępny schemat działania, skrypt określający cele (Carver i Scheier, 1982). Cele przechowują, organizują, zmieniają i aktywizują informacje o Ja, świecie i wymianie, jaka zachodzi między Ja a światem. Dopasowanie do celów można uznać za istotę samoregulacji. Zdaniem Karoly'ego (1993), jeśli osoba nie posiada standardów, nie ma podstaw do mówienia o samoregulacji. Gdy są obecne, ale występują między nimi rozbieżności, niezgodność, to wówczas osoba nie jest zdolna do skutecznego kierowania własnym życiem. Wewnętrzne zestawy standardów, które obejmują sprzeczne wskazówki (*self-guides*), powodują trudności w podjęciu decyzji. Osoba nie jest pewna, którego z nich użyć do samoregulacji. W rezultacie pojawia się konflikt wewnętrzny, niepewność, a reakcje osoby są pozabawione zdecydowania (Van Hook i Higgins, 1988).

Omawianie zagadnienia standardów wymaga zwrócenia uwagi na jeszcze jedną kwestię. Nadmiar celów i sztywne przywiązanie do nich może również upośledzać samoregulację. Kirchenbaum, Tomarken i Ordman (1982), prowadzący badania nad możliwością wyboru, stwierdzili, że tworzenie nadmiernie szczegółowych planów może wywoływać częstsze doznawanie poczucia upadku i frustracji. W konsekwencji osoba jest bardziej skłonna do zaniechania wysiłków umożliwiających osiągnięcie założonych celów. Wyniki te są zgodne z wnioskami innych badaczy (Baumeister i in., 2000).

■ 1.2. Niewystarczające monitorowanie

Skuteczność samoregulacji zapewnia częste obserwowanie samego siebie. Proces ten jest określany również jako monitorowanie czy autoobserwacja (Kanfer i Karoly, 1972). Osoba poszukuje rozbieżności między aktualną sytuacją a standardem, dokonuje oceny i na tej podstawie podejmuje działania dostosowawcze. Należy zauważyć, że ocena jest modyfikowana poprzez różne czynniki, np. różnice indywidualne w ocenie własnej skuteczności, sposób ustanawiania standardów (przez siebie, przez innych), dokonywanie porównań z innymi itp. (Karoly, 1993). Kirchenbaum (1987), analizując omawiane zagadnienia, doszedł do wniosku, że niewystarczające monitorowanie to kluczowy czynnik odpowiedzialny za niepowodzenia w samoregulacji.

Zagadnienia związane z tym przejawem niedostatecznej samoregulacji to utrata odrębności i obniżenie świadomości. Znany przykładem utraty odrębności jest sytuacja, w której osoba podporządkowuje się grupie ludzi. Zanika wówczas samoświadomość i proces samooceny. Osoba pod wpływem innych jest zdolna do zachowań niebezpiecznych i agresywnych. Obniżenie świadomości może nastąpić także wskutek upojenia alkoholowego lub silnej koncentracji na jakimś działaniu. Wśród innych okoliczności bezpośrednio zaburzających dokonywanie oceny własnych działań autorzy modelu wymieniają sytuacje, w których ludzie są roztrąnieni, działają pod wpływem stresu lub są zaabsorbowani tym, co robią (Baumeister i in., 2000).

Częstotliwość i zróżnicowanie monitorowania również mogą być przyczyną niepowodzeń w samoregulacji. W badaniach Frederiksona i jego współpracowników (por. Tomarken i Kirchenbaum, 1982) dowiedziono, że stałe obserwowanie własnego zachowania jest bardziej wymagające i związane z wyższym poziomem wyczerpania, co może prowadzić do załamania samoregulacji. Baumeister i jego współpracownicy (2000) wskazują, że stałe monitorowanie może być zagrożeniem, jeśli impuls, który należy hamować, tkwi wewnątrz osoby. Właściwe jest wówczas ograniczanie kierowania uwagi na samego siebie, skąd mogą dochodzić sygnały nakazujące rezygnację z działania zgodnego ze standardem.

Inny ciekawy wniosek pochodzi z badań eksperymentalnych Tomarkena i Kirchenbauma (1982). Wykazali oni, że trudność zadania jest czynnikiem pośredniczącym w związku między koncentracją na pozytywnych lub negatywnych aspektach wykonania a efektywnością samoregulacji. Gdy mamy do czynienia z zadaniami o niewielkiej trudności (*low-mastery performance*), to pozytywne monitorowanie ma korzystny wpływ na samoregulację. Kiedy natomiast wykonujemy zadania o dużym stopniu trudności (*high-mastery performance*), to pozytywne monitorowanie prowadzi do zaniechania wysiłków samoregulacyjnych.

■ 1.3. Nieodpowiednia siła

Wspomniano na początku, że samoregulacja wiąże się z przełamywaniem procesów niższego rzędu przez procesy wyższego rzędu. Odnoszą się one do organizacji ludzkiego zachowania i różnią się poziomem abstrakcji celów. Na wyższym poziomie cele są bardziej odległe, abstrakcyjne, lepiej zorganizowane (Carver i Scheier, 1982). Powyższa charakterystyka skłania do przyjęcia wniosku, że zdolność do przeprowadzenia zmian w zachowaniu wymaga pewnego rodzaju siły. Można ją inaczej określić jako wysiłek umysłowy, fizyczny, niezbędny w procesie hamowania impulsu, skłonności czy przyzwyczajenia, odnoszących się do procesów z niższych poziomów. Jeśli osoba nie jest w stanie dostosować swoich reakcji do posiadanego standardu, jej „siła” nie jest odpowiednia do zadania, wówczas następuje załamanie samoregulacji.

Baumeister i jego współpracownicy (2000) przedstawili klasyfikację przyczyn wyczerpania siły. Obejmuje ona czynniki o charakterze przewlekłym, czasowym oraz zewnętrznym. W pierwszym przypadku można mówić o różnicach indywidualnych w zakresie posiadania takich cech, jak: samodyscyplina, siła woli, opieranie się pokusie. Siła ujmowana z tej perspektywy jest traktowana jako cecha stała, przejawiająca się w różnych sferach życia.

Kolejna grupa to przyczyny czasowe. Odnoszą się do wyczerpywania siły, gdy istnieje wiele równoczesnych potrzeb, gdy pojawia się stres, zmęczenie lub inne okoliczności, które wymagają znacznego wysiłku. Wywierają one wpływ pośrednio, oddziałując na zdolność do użycia specyficznych umiejętności i wyboru efektywnych strategii. Dowodów na to, że stresujące wymagania negatywnie wpływają na siłę samoregulacji, dostarczyło badanie Glassa, Singera i Friedmana (1969). Stwierdzili oni, że osoba poddana stresowi adaptuje się do tej sytuacji, co w rezultacie prowadzi do zmniejszonej wytrwałości w późniejszym okresie. Poniesione koszty psychiczne (*psychic costs*) osłabiają siłę samoregulacji.

Trzecia grupa przyczyn pozostaje poza obszarem cech osoby i okoliczności tymczasowych. W tym przypadku niemożność przezwyciężenia reakcji z niższych poziomów zachowania wiąże się z siłą konkretnego impulsu, który ma być przezwyciężony. Pomimo dużej „pojemności” siły, w niektórych sytuacjach może zwyciężyć siła impulsu. Pewne reakcje są zbyt silne, aby można je było regulować lub stłumić (Baumeister i in., 2000). Tylko w trzecim, ostatnim przypadku siła jest modyfikowalna i może wzrosnąć. Wiąże się to z praktyką w kontrolowaniu impulsów i wielokrotnym powtarzaniem wykonywania czynności (Baumeister i Heatherton, 1996).

■ 1.4. Inercja psychologiczna, czynniki aktywowane wstępnym niepowodzeniem i „toczeniem się śnieżnej kuli”

Zasada inercji psychologicznej w kontekście zaburzeń samoregulacji oznacza, że załamanie samoregulacji na wstępie powoduje trudności w ponownym odzyskaniu kontroli. Samoregulacja dokonuje się poprzez współzawodnictwo między procesami, które mogą powtarzać się wiele razy w pewnym okresie. Według znawców zagadnienia, istnieje ogólny wzorzec skuteczności samoregulacji, który uwzględnia czas. Dokonywanie zmian w działaniu jest łatwiejsze na wstępie, gdy zetknijemy się z impulsem na początku. Im dłużej wykonujemy daną reakcję niezgodną ze standardem, tym staje się ona silniejsza. Zjawisko to można ująć szerzej w metaforę toczenia się śnieżnej kuli i wyjaśnić za pomocą pojęcia czynników aktywowanych wstępnym niepowodzeniem.

W celu opisanego mechanizmu załamania samoregulacji i dookreślenia wspomnianej metafory należy wyróżnić dwie grupy przyczyn odpowiadających za trudności w zaprzestaniu niepożądanych działań. Jedna określa te czynniki, które odpowiadają za pierwsze załamanie samoregulacji. Do drugiej natomiast należą takie, które są uaktywnione poprzez czynniki wywołujące wstępne niepowodzenie. Wzorzec ten opisał Marlatt jako efekt załamania abstynencji (*abstinence violation effects*, por. Baumeister i in., 2000). Przekroczenie po raz pierwszy pewnej granicy powoduje pobłażanie sobie na dużą skalę, co jest określane przy użyciu metafory jako narastanie „śnieżnej kuli”. Inne czynniki, oprócz czasu, są również odpowiedzialne za ten efekt. Są to przekonania o konieczności zachowania tzw. zerowej tolerancji (*zero-tolerance beliefs*). Przejawiają się w tym, że osoba nie dopuszcza możliwości jakiegokolwiek odstępstwa, pomyłki. Jeśli nastąpi załamanie zasad, odstępstwo od celów, to pojawiają się negatywne emocje. Mogą pełnić funkcję motywacyjną – wywołują i utrzymują niepożądane działania. Osoba, angażując się w niepożądane działania na nowo, radzi sobie w ten sposób z własnym zmartwieniem, rozczarowaniem, niezadowoleniem, frustracją lub poczuciem winy. Ważne w tym względzie jest to, że unikanie samoświadomości powoduje zaprzestanie monitorowania siebie. Ocena własnych działań byłaby dla osoby przykra. W ten sposób tworzy się błędne koło, obszernie opisywane w teorii uzależnień.

Innym wyjaśnieniem tego mechanizmu jest zużywanie energii. Emocjom towarzyszy pobudzenie fizjologiczne. Jeśli są bardzo silne, tak jak w omawianym efekcie załamania abstynencji, to wyczerpują zasoby poznawcze. Osoba nie posiada wówczas wystarczających zasobów energetycznych do zahamowania reakcji niższego rzędu.

■ 1.5. Brak wystarczającej uwagi

Kolejny czynnik odpowiedzialny za zaburzenia związane z niedostateczną regulacją to brak wystarczającej uwagi. Procesy uwagi są traktowane jako umiejętności z metapoziomu. Skierowanie uwagi na samego siebie sprawia, że osoba jest bardziej świadoma swojego aktualnego stanu czy zachowania oraz tego, w jaki sposób dopasować go do standardów. Funkcje uwagi widoczne są również w stymulowaniu procesów zachodzących w hierarchii celów (por. Karoly, 1993). Procesy te obejmują rywalizację w wyrażaniu celów i ich współdziałanie, a także wymianę informacji pomiędzy poziomami. W świetle przedstawionej roli uwagi, wydaje się oczywiste, że jej deficyty są odpowiedzialne za nieefektywność samoregulacji.

Jak już wcześniej wspomniano, hamowanie impulsu wymaga rezerw mentalnych. Jeśli osoba posiada kontrolę nad swoimi procesami uwagi, to może stłumić, zignorować bodźce konkurencyjne wobec standardów. Oparcie się konkretnym, doraźnym bodźcom związane jest z przyjęciem rozległej, refleksyjnej perspektywy, z odniesieniem się do bardziej abstrakcyjnych i odległych celów. Wyjście poza bezpośrednio odbieraną rzeczywistość określane jest mianem transcendencji i uznawane za podstawę zachowania samokontroli. Niepowodzenia w transcendencji można traktować jako niepowodzenia w samoregulacji. Należy podkreślić, że brak wystarczającej uwagi powoduje skoncentrowanie się na konkretnych, doraźnych bodźcach, a tym samym załamanie samoregulacji. Nadmierna koncentracja na tu i teraz może być wynikiem niemożności skupienia uwagi na odległych celach (stan dekoncentracji) lub przeciwnie – silnego skoncentrowania się na jakiejś czynności. Komentatorzy modelu zwracają uwagę, że dla skutecznego działania potrzebne są zarówno cele odległe, jak i krótkoterminowe, oraz stawiają zarzut, że przyjęcie transcendentalnej perspektywy uniemożliwia realizację celów doraźnych (Cervone, 1996). Autorzy modelu nie zaprzeczają temu i również twierdzą, że najlepiej jest mieć cele bliskie i odległe. Według nich, ważne jest też, aby plany pozostawiały swobodę wyboru, miejsce dla dostosowania, adaptacji i spontaniczności. Kwestia transcendencji dotyczy natomiast przyjęcia rozległej perspektywy, która umożliwia wyjście poza bodźce oddalające od przyjętych standardów.

■ 1.6. Pogodzenie się

Baumeister, Heatherton i Tice (2000) uznają „pozwolenie sobie na utratę kontroli” za istotny czynnik wyjaśniający zaburzenia polegające na niedostatecznej samoregulacji. Ich zdaniem, osoba może świadomie dokonać wyboru zaniechania monitorowania czy podejmowania wysiłku. Mówimy wówczas, że aktywnie przyczynia się do niepowodzenia w samoregulacji (Peele, 1989). Według ich opinii, wyjaśnieniem dla pogodzenia się i rezygnacji z wglądu we własne działania są pewne okoliczności. Nie definiują ich, niestety, szczegółowo. Wymieniają jedynie kilka, np. stres związany

z utrzymaniem pożądanego wizerunku, utratę poczucia bycia kimś wartościowym, tzw. zły dzień.

Proces przyzwolenia na utratę kontroli nie został do końca poznany. Nie jest jasne, dlaczego niektórzy preferują poddanie się zamiast ponoszenia kosztów związanych z samoregulacją. Próbą wyjaśnienia tego procesu jest zaproponowana przez Baumeistera (1996) teoria ucieczki od samoświadomości. Mówi ona o tym, że ludzie wybierają pewną aktywność (np. masochizm, jedzenie, picie alkoholu, zainteresowanie duchowością), która odciąga ich uwagę od samoświadomości. Według opinii Heathertona (1996), ludzie chcą uciec od przykrej dla nich samoświadomości poprzez wykonywanie w nadmiarze czynności, które wcześniej znacznie ograniczali (np. objadanie się, picie nadmiernych ilości alkoholu). Autorów, niezgodnych w kwestiach wyjaśnień zjawiska pogodzenia się, łączy przekonanie, że ludzie bywają aktywnymi uczestnikami porażki samoregulacji.

■ 1.7. Problemy związane z niewłaściwą samoregulacją

Pierwszy z problemów, które odnoszą się do drugiej kategorii zaburzeń samoregulacji, to przecenianie własnych możliwości. Dotyczy on sytuacji, w której osoba kieruje się fałszywymi przekonaniami na temat siebie i świata. Ludzie mogą stawiać sobie nierealistyczne cele, które zwiększają prawdopodobieństwo wystąpienia porażki. Zdaniem Heathertona i Ambady, osoby szczególnie narażone na ten przejaw niewłaściwej samoregulacji to te, które posiadają optymistyczne przekonania na temat siebie (Baumeister i in., 2000). Nadmierny optymizm może powodować upór w działaniu, mimo że szanse odniesienia sukcesu są minimalne. Inny przykład posiadania fałszywych założeń przytaczany przez Baumeistera i Heathertona (1996) to przekonanie, że w trakcie wykonywania zadania można zwiększyć szybkość bez znacznej szkody dla dokładności. W rzeczywistości często nadmierna szybkość pogarsza jakość wykonania zadania.

Kolejny ogólny wzór niewłaściwej regulacji to koncentrowanie wysiłków samoregulacyjnych na tych obszarach, które nie podlegają kontroli. Twórcy modelu twierdzą, że istnieje wiele procesów automatycznych lub organizowanych wewnętrznie, których kontrola jest z góry skazana na niepowodzenie. Klasycznym przykładem, dającym się tu przywołać, jest wykonanie zadania poniżej poziomu własnych zdolności z powodu sprawowania kontroli nad czynnością zautomatyzowaną, dobrze wyuczoną (Baumeister, 1984).

Trzeci problem obejmuje regulację niewłaściwego aspektu problemu. Aby zobrazować ten symptom niewłaściwej samoregulacji, można wspomnieć o tzw. zjawisku zwlekania. Podajmy przykład osoby pracującej nad ważnym projektem. Osoba ma określony czas na wykonanie zadania.

Ustalony termin złożenia projektu wywołuje w niej silny lęk i w związku z tym odkłada pracę na później. W ten sposób skupia się na regulowaniu własnych emocji. W konsekwencji nie pracuje nad projektem, a jej lęk wzrasta, ponieważ pozostało niewiele czasu. Jeśli osoba podejmie działania skierowane na nieodpowiedni aspekt problemu, wówczas nie rozwiąże go, a przeciwnie – może pogorszyć sytuację.

□ 2. Pracoholizm a wzorce zaburzonej samoregulacji

We wprowadzeniu w problematykę pracoholizmu należy poczynić kilka ogólnych uwag:

- większość prac na temat tego syndromu ma charakter anegdotyczny i kliniczny (Fassel, 1990; Killinger, 1991; Schaef i Fassel, 1988),
- brakuje dokładnej operacjonalizacji pojęć i trafnych definicji oraz narzędzi o sprawdzonych właściwościach psychometrycznych (Burke, 2001; McMillan i in., 2002; Scott i in., 1997),
- istnieją zróżnicowane i sprzeczne wobec siebie obserwacje, opinie i wnioski na temat pracoholizmu (Burke, Matthiesen i Pallesen, 2006).

Na tym tle bardzo wyraziście rysuje się kwestia podstawowa – rozumienie i postrzeganie pracoholizmu przez naukowców. Warto zwrócić uwagę, że istnieją dwie perspektywy ujmowania tego zjawiska. Z jednej strony, jest porównywane do innych uzależnień (*addiction to work*) i analizowane przez pryzmat wielu negatywnych konsekwencji psychofizycznych i społecznych. Początek takiego postrzegania pracoholizmu widoczny jest przede wszystkim u prekursorów tematyki (m.in. Cherrington, 1980; Oates, 1971; Schaef i Fassel, 1988), ale również wśród naukowców aktualnie prowadzących badania (Killinger, 1991; Porter, 1996; Robinson, 1989). Z drugiej strony, zjawisko to postrzegane jest jako pozytywny nawyk i oddzielane od klasycznych uzależnień (*workaholism*) (Cantarow, 1979; Korn i in., 1987; Machlowitz, 1980; Spence i Robbins, 1992; Sprankle i Ebel, 1987).

W analizie zagadnienia nie sposób pominąć rozmaitych typologii pracoholików. Pozwalają one dostrzec zróżnicowanie w obrębie zjawiska. Poniżej przedstawiono te typologie rozpoczynając od kryteriów wyróżnienia typów:

- 1) sposób rozpoczynania i kończenia pracy: pracoholicy nieustępliwi, bulimiczni, z deficytem uwagi, delektujący się (Robinson, 2000),
- 2) wzorce zachowań: kompulsywno-zależni, perfekcyoniści, zorientowani na osiągnięcia (Scott, Moore i Micelli, 1997),
- 3) różnice w zadowoleniu z pracy: pracoholicy, entuzjastyczni pracoholicy (Spence i Robbins, 1992); aby zapewnić większą jasność przekazu, w niniejszej pracy posłużono się określeniami nieentuzjastyczni pracoholicy i

entuzjastyczni pracoholicy, zgodnie z sugestiami innych autorów (np. Bu-elens i Poelmans, 2004),

4) poziom zaangażowania we własną karierę, nasilenie zachowań obsesyjno-kompulsywnych: pracoholicy kompulsywni, zaangażowani (Naughton, 1987),

5) styl pracy: „do szpiku kości” (*died-in-the wool*), nawróceni pracoholicy (*converted workaholics*), sytuacyjni pracoholicy (*situational workaholic*), pseudopracoholicy (*pseudoworkaholics*), pracoholicy ucieczkowi (*escapist workaholics*) (Oates, 1971),

6) przyczyny osobowościowe: 13 rodzajów osób nałogowo uzależnionych od pracy, w tym m.in.: wstydzący się pracoholik (*ashamed work addict*), konkurujący pracoholik (*competitive work addict*), wycofujący się pracoholik (*defensive work addict*), obsesyjnie uzależniony od pracy (*obsessive work addict*) (Rohrlich, 1981).

Należy wspomnieć, że pierwsze cztery typologie należą do lepiej opisanych i do nich najczęściej sięga się w badaniach.

Podsumowując tę ogólną charakterystykę pracoholizmu, wyraźnie zaznacza się niejednorodność ujęcia problematyki. Istniejące rozbieżności oraz rozmaite typologie nie pozwalają na jednoznaczne stwierdzenie, czy syndrom ten można traktować jako zaburzenie samoregulacji. Z uwagi na niewiedzę w tej kwestii warto postawić pytanie, czy w pracoholizmie znajdujemy przejawy, które świadczyłyby, że tak właśnie jest. Korzyści wynikające z takich rozważań dotyczą rozumienia samego zjawiska i stymulowania do podjęcia nowych problemów w badaniach nad tym syndromem. Z perspektywy praktyki psychologicznej taka dyskusja pozwoli wskazać u pracoholików konkretne obszary niedostatków samoregulacji, którymi należy się zająć.

Na koniec tej części warto przywołać słowa psychiatry, Bogusława Habrata. Stwierdził on, odnosząc się do wielu zjawisk, z którymi spotykamy się współcześnie (w tym również do pracoholizmu): „Wydaje się, że w najbliższym czasie niezbędne będzie rozpoczęcie debaty nad granicami między »normą« i »patologią« zachowań, które noszą cechy uzależnienia” (Habrata, 2000, s. 493). Analiza zjawiska pracoholizmu w odniesieniu do symptomów niepowodzeń samoregulacji, jakie znajdują się w modelu Baumeistera, Heathertona i Tice (2000), może być uznana za element takiej debaty. Zajmę się zatem kwestiami związanymi z występowaniem w pracoholizmie wymienionych problemów zaburzeń samoregulacji.

■ 2.1. Kwestia sprzecznych standardów

Odpowiedź na pytanie, czy w wypadku pracoholizmu występuje problem sprzeczności standardów, poprzedzona będzie analizą wyników badań i istniejącej wiedzy na temat tego zjawiska. Na wstępie standardy zostały zdefiniowane jako ogólne cele, będące wyrazem systemu wartości posiadane przez osobę.

Analiza typologii Robinsona (2000) pozwala się odnieść do ważności poszczególnych dziedzin życia dla pracoholików. W jego propozycji teoretycznej odnajdujemy typ pracoholika nieustępliwego. Sposób pracy odzwierciedla jego system wartości. Jest to osoba, która stawia sobie bardzo wysokie wymagania. Pracuje kompulsywnie, bez chwili wytchnienia. Najważniejsza jest dla niej praca. Wykonując ją, nie zwraca uwagi na emocje i odczucia współpracowników, co może wiązać się z tym, że nisko ceni relacje społeczne. Robinson wysoko ocenia skuteczność pracoholików nieustępliwych, w jego typologii są to osoby wysoce produktywne. Mają poważny stosunek do pracy. Kiedy pojawia się zadanie, to są gotowi je podjąć; pracują bardzo intensywnie, angażując się w to, co robią.

Na podstawie tego opisu można wnioskować, że wartości, które mogą dla pracoholika stanowić źródło konfliktu (praca *versus* relacje z innymi), są usytuowane na różnych poziomach hierarchii. Nie powinny pojawiać się trudności w podejmowaniu działania, które służy realizacji celu i postępowaniu zgodnie ze standardem. Nie ma zatem podstaw, by uznać, że ten symptom zaburzenia samoregulacji istotnie występuje.

Podobnych wniosków dostarczają badania nad systemem wartości pracoholików prowadzone przez Paluchowskiego i Hornowską (2003). Pracoholizm traktują oni jako wielowymiarowe zjawisko i diagnozują je na podstawie własnej metody, podlegającej dalszym udoskonaleniom. Zidentyfikowali oni wartości cenione przez pracoholików za pomocą narzędzia Preferowanych Wartości Ogólnych, które pozwala na określenie stopnia preferencji w zakresie 21 wartości i umożliwia odtworzenie indywidualnej hierarchii. W świetle wyników tych badań osoby zaklasyfikowane do grupy uzależnionych od pracy wysoko cenią pracę jako pole realizacji podstawowych wartości. Umożliwia im ona zdobycie najważniejszych wartości, które są następujące:

- autorytet (zainteresowanie wpływaniem na innych, szacunek dla pozycji, władzy, kompetencji),
- prestiż (zainteresowanie statusem wynikającym z podziwu, szacunku, uwielbienia dla osiągnięć lub cech osobistych),
- awans (zainteresowanie awansem pionowym, rozwojem zawodowym),
- ryzyko (podejmowanie ryzyka wynikającego z wykonywania zajęć, umiejętność działania w sytuacjach trudnych),
- osiągnięcie mistrzostwa (poczucie zadowolenia wynikające z dobrze wykonanej pracy, świadomość tego, że inni dostrzegają rezultaty wykonywanej pracy).

Wartości nisko cenione przez pracoholików są zgodne z przypuszczeniami i obserwacjami potocznymi. Jak wynika z badań Paluchowskiego i Hornowskiej, na najniższych poziomach znalazły się takie wartości, jak:

- stosunki społeczne (zainteresowanie możliwością otrzymania emocjonalnego wsparcia i kontaktami przyjacielskimi z innymi ludźmi),
- interakcje społeczne (zainteresowanie poczuciem przyjacielskiej lub towarzyskiej wspólnoty z innymi).

Wydaje się, że sposób zachowania pracoholika, który spędza wiele godzin, pracując – co utrudnia mu częste kontakty z rodziną i przyjaciółmi – jest zgodny z jego systemem wartości. Nie można mówić tutaj o sprzeczności w wyborze celów, co jest wyznacznikiem zaburzeń samoregulacji. Osoba posiada klarowny obraz swoich celów i zgodnie z nimi działa. Jeśli jej wyborem jest posiadanie autorytetu, zdobycie prestiżu, podejmowanie ryzykownych działań, to oddawanie się pracy, nawet nadmierne, pozwala zrealizować te dążenia. Cele związane z pracą i rodziną, usytuowane na podobnym poziomie w hierarchii, mogłyby być przyczyną konfliktu, wewnętrznej niezgodności i trudności w podjęciu właściwego działania. Jednak w świetle badań jedne znajdują się na wysokim poziomie w hierarchii, a drugie na niskim, co nie stanowi zagrożenia dla pracoholika w wyborze działań.

Uzupełnieniem tych wniosków są wyniki badań McMillan, O'Discroll, Brady i Marsh (2004), którzy zajmowali się analizowaniem wpływu pracoholizmu na związki osobiste. Należy nadmienić, że grupę pracoholików zidentyfikowano na podstawie wyników w zakresie zadowolenia (czerpanie dużej przyjemności z pracy) oraz przymusu (poczucie bycia zobowiązanym do ciężkiej pracy), za pomocą zmodyfikowanego narzędzia Spence i Robbins (*WorkBAT-R*; McMillan i in., 2002). Analiza danych ujawniła, że pracoholicy i osoby, które nie zaliczały się do tej grupy, nie różniły się w zakresie badanych zmiennych, takich jak: porozumienie, satysfakcja, ekspresja uczuć, poczucie spójności. Można wnioskować, że pracoholizm nie wpływa negatywnie na jakość osobistych związków. Zatem działania pracoholika związane z poświęcaniem się pracy i długotrwałym jej wykonywaniem są zgodne z przyjętymi standardami. Strefa życia prywatnego nie cierpi na tym przypuszczalnie dlatego, że cele z nią związane znajdują się na niższym poziomie hierarchii. Jest to kolejny argument świadczący o tym, że pracoholik nie doświadcza sprzeczności w wyborze celów.

Zmienne interesujące z punktu widzenia poszukiwania odpowiedzi na pytanie o standardy pracoholików badali również Bonebright, Clay, Ankenmann (2000). Zajmowali się oni konfliktem między pracą a życiem prywatnym oraz poczuciem celowości życia. Pierwszą zmienną można rozumieć, za autorami zastosowanego narzędzia (*Work Interference with Family*, por. Bonebright i in., 2000), jako zakres odczuwanej presji w związku z wymaganiami roli związanej z pracą i życiem rodzinnym. Poczucie celowości życia, mierzone na skali postawy, zdefiniowano nato-

miast jako stopień odczuwania celowości w życiu, posiadanie ważnych celów życiowych. Wykazano, że nieentuzjastyczni pracoholicy i entuzjastyczni pracoholicy doświadczają wyższego poziomu konfliktu między pracą a życiem, w porównaniu z osobami niebędącymi pracoholikami (według typologii Spence i Robbins). Grupy pracoholików różniły się między sobą w zakresie drugiej zmiennej – poczucia celowości życia, które występowało na wyższym poziomie u entuzjastycznych pracoholików.

Czy wyniki te mogą rzucać nowe światło na problem ze standardami u pracoholików? Zauważyć należy, że w badaniu skoncentrowano się na wymaganiach związanych z poszczególnymi rolami. Trudno orzekać, czy wymagania te stanowią dla pracoholika standard, do którego dąży, i czy można je traktować jako cele. Wyniki odnoszące się do wyższego poziomu poczucia celowości u pracoholików entuzjastycznych mogą świadczyć o tym, że cele, które realizują, są w większym stopniu spójne z ich systemem wartości i odczuwają większy sens ich realizowania w porównaniu z grupą nieentuzjastycznych pracoholików.

Kolejnym źródłem wiedzy na temat standardów pracoholika są badania Burke'a (2000). Zajmował się on poszukiwaniem związków między pracoholizmem i zachowaniem typu A. Autor wskazuje, że mimo odmienności konstruktów, istnieją pewne cechy wspólne. Burke identyfikował trzy przekonania, które zdaniem Price'a (Burke, 2000) są konstytutywne dla wzoru zachowania A. Pierwsze mówi o tym, że osoba musi nieprzerwanie sprawdzać się poprzez osiągnięcia, w obawie przed osądzeniem przez innych jako nieodnosząca sukcesów i mało wartościowa. Drugie dotyczy lęku, że dobro nie zawsze zwycięży, a wynika z przekonania, że nie istnieją żadne zasady moralne. Ostatnie, trzecie, odnosi się do obaw, że liczba dóbr materialnych jest ograniczona, dlatego należy konkurować o nie z innymi ludźmi. Grupy pracoholików wyłoniono przy użyciu metody Spence i Robbins na podstawie trzech kryteriów (zaangażowanie w pracę, przymus pracy, zadowolenie). Okazało się, że osoby należące do obu typów pracoholików (nieentuzjastyczni pracoholicy i entuzjastyczni pracoholicy) różnią się w zakresie pierwszego przekonania w porównaniu z pewnymi grupami niepracoholików (entuzjaści pracy i zrelaksowani pracownicy). Dodatkowo nieentuzjastyczni pracoholicy w odniesieniu do pracoholików entuzjastycznych osiągnęli wyższe wyniki w zakresie dwóch ostatnich przekonań.

Konkluzja, ważna z punktu widzenia pytania o sprzeczne standardy, jest taka, że nieentuzjastyczni pracoholicy w porównaniu z entuzjastycznymi pracoholikami doświadczają więcej obaw i lęków. Cecha lękliwości, odnosząca się do wymiaru neurotyczności, jest zaś związana z niepewnością, nerwowością, niestabilnością emocjonalną (Pervin, 2002). Podejrzewać można, że osoba należąca do tego typu pracoholizmu może mieć trudności w wyborze celów i podejmowaniu działań.

■ 2.2. Kwestia niewystarczającej uwagi i monitorowania

Autorzy modelu załamania samoregulacji jako jeden z jej symptomów wyróżniają brak wystarczającej uwagi. Twierdzą, że odgrywa ona istotną rolę w procesach związanych z monitorowaniem. Te dwa problemy – brak wystarczającej uwagi i dostatecznego monitorowania – omawiają niezależnie od siebie. Komentatorzy ich propozycji zwracają uwagę na pewne niedociągnięcia w kwestiach formalnych, związane z tym, że poszczególne symptomy są omawiane bez wskazywania poziomów zależności, jakie między nimi występują. Zdaniem Polivy (1996), procesy uwagi w szczególności należałoby traktować jako czynnik, który wpływa na inne pojawiające się problemy. Wydaje się, że brak wystarczającej uwagi jest kluczowy w załamaniu monitorowania. Jeśli osoba nie kieruje uwagi na własne zachowanie, wówczas nie ma możliwości oceny, czy jest ono zgodne ze standardami. Z uwagi na ścisłe powiązania, obie kwestie będą przedmiotem wspólnej analizy.

Badania, które pozwolą odnieść się do kwestii występowania tych dwóch problemów u pracoholików, zostały przeprowadzone przez Kanai i Wakabayashi (2001) w Japonii. Stwierdzono w nich, że rodzaj i warunki pracy mają związek z tendencją do pracoholizmu. Analiza danych ujawniła, że stres w pracy oraz praca twórcza, wymagająca intelektualnego wysiłku, w większym stopniu wiążą się z pracoholizmem, w porównaniu z pracą wykonywaną w środowisku ustrukturyzowanym i kontrolowanym. Wasilewska (1991) również jest zdania, że do uzależnienia prowadzi będzie praca ciekawa, przynosząca widoczne rezultaty, wykonywana przez osoby ambitne, wykształcone, z dużym poczuciem obowiązku, w przeciwieństwie do pracy mało twórczej i monotonnej.

Kolejny ważny czynnik ryzyka, wymieniany przez badaczy zjawiska, to duży zakres obowiązków i odpowiedzialności (Kalinowski i in., 2005). Jednym z wyjaśnień dla wymienionych okoliczności, w jakich powstaje pracoholizm, jest dostosowanie się osoby do trudnych warunków. Adaptacja ma polegać na zwiększaniu się zaangażowania i utrwalaniu nieprawidłowych nawyków pracy (Kalinowski i in., 2005).

Warto zwrócić uwagę, że takie czynniki, jak: stres, złożoność pracy, duża odpowiedzialność za wyniki, presja czasu są związane ze znacznym zaangażowaniem uwagi i koncentracją na tym, co dzieje się tu i teraz. W konsekwencji zasoby osoby są wyczerpywane, a tym samym ma ona mniejsze możliwości monitorowania swojego zachowania. Stan, który można określić jako pochłonięcie przez aktywności zawodowe, utrudnia wyjście poza aktualną sytuację i odniesienie się do bardziej abstrakcyjnych celów, które mogą służyć prawidłowej regulacji zachowania. Wydaje się, że te dwa problemy: brak wystarczającej uwagi i niedostateczne monitorowanie mogą występować u pracoholików ze względu na rodzaj wykonywanej przez nich pracy.

Innym czynnikiem, który jest związany z analizowanymi symptomami załamania samoregulacji, może być typ pracoholizmu. W klasyfikacji zaproponowanej przez Robinsona (2000) występuje typ pracoholika, u którego odnajdujemy problem uwagi. Pracoholik z deficytem uwagi odznacza się brakiem wytrwałości i trudnością z koncentracją uwagi na wykonywanym zadaniu. Taka osoba stale poszukuje intensywnej stymulacji, potrzebuje nowych bodźców, wrażeń, wysokiego poziomu adrenaliny. U niektórych osób stwierdza się faktyczne zaburzenia uwagi. Pracoholicy należący do tego typu szybko się nudzą i nie potrafią skupić uwagi na szczegółach. Potrzebują silnych bodźców, aby skoncentrować się na pracy, np. działanie pod presją napiętych terminów, realizacja wielu projektów w tym samym czasie, podejmowanie ryzykownych działań. Konsekwencją stylu działania pracoholika z deficytem uwagi dla samoregulacji będzie niewystarczająca koncentracja uwagi na własnym zachowaniu lub nawet jej brak.

Na podstawie przedstawionej charakterystyki można stwierdzić, że pracoholicy należący do tej grupy są szczególnie narażeni na występowanie problemów z niewystarczającą uwagą oraz niedostatecznym monitorowaniem.

■ 2.3. Kwestia nieodpowiedniej siły hamowania

Czy w pracoholizmie występuje symptom nieodpowiedniej siły hamowania w stosunku do siły impulsu? Brak badań empirycznych na ten temat skłania do poszukiwania odpowiedzi w teoretycznych rozważaniach dotyczących tego zjawiska.

Na podstawie analizy cech charakterystycznych różnych typów pracoholików można zakładać istnienie tego problemu w wybranych typach. Są to: pracoholicy kompulsywni, nieustępliwi i kompulsywno-zależni. Osoby te pracują w sposób kompulsywny, bardzo długo i ciężko. Ignorują własne potrzeby na rzecz pracy, w tym również najbardziej podstawowe, takie jak: sen, jedzenie, rekreacja, wypoczynek. Pracoholicy należący do tych typów nie są w stanie kontrolować czasu pracy, mimo świadomości, że pracują więcej, niż zamierzali. Kieruje nimi siła impulsu, który można określić jako niezwykle silny przymus wykonywania pracy. W sytuacji, gdy osoba nie pracuje, pojawiają się u niej stany lękowe oraz natrętne, obsesyjne i nieracjonalne myśli dotyczące pracy (Scott i in., 1997). Pracoholik czuje się winny, jeśli nie zaspokoi swojego impulsu (McMillan i in., 2002).

Odmienne reaguja pracoholicy zorientowani na osiągnięcia, wyróżnieni przez Scott i jej współpracowników (1997). Kiedy nie pracują, nie doświadczają objawów odstawienia, czyli negatywnych konsekwencji z tego wynikających. Osoba jest w stanie zapanować nad przymusem, który popycha ją do ciężkiej, długotrwałej pracy. Wydaje się, że w tym przypadku

impuls istnieje, ale nie jest tak silny, aby był niemożliwy do pokonania poprzez świadomy wysiłek.

Powyższa charakterystyka prowadzi do wniosku, że siła impulsu zależy od typu pracoholizmu. Wydaje się, że kluczowe znaczenie ma tutaj poziom obsesyjności-kompulsywności, jaki charakteryzuje poszczególne typy. Wymiar ten często uwzględniają autorzy typologii (Naughton, 1987; Scott, Moore i Miceli, 1997). W istocie cechy, które odnajdujemy w pewnych typach pracoholizmu, znajdują się na liście charakterystyk zaburzenia osobowości obsesyjno-kompulsywnej. Według klasyfikacji zaburzeń DSM-IV (Bonebright i in., 2000) są one następujące:

- stały, nieustępliwy wzór zachowania,
- poświęcanie się określonej czynności w ściśle określony sposób,
- perfekcjonizm,
- kontrola,
- mała elastyczność,
- mała otwartość,
- nieskuteczność.

Według innych autorów, pracoholizm należy traktować jako zaburzenie osobowości o charakterze obsesyjno-kompulsywnym (Robinson, 2000). Tendencje kompulsywne są traktowane jako kryterium diagnostyczne syndromu w metodzie Robinsona (*Work Addiction Risk Test*, WART; Robinson, 1989).

Wnikliwa analiza właściwości poszczególnych typów pozwala na stwierdzenie, że nie tylko siła, ale i rodzaj impulsu jest zróżnicowany w zależności od typu pracoholizmu. W przypadku pracoholików perfekcyjnistycznych również możemy mówić o bardzo silnym impulsie. W opisie tego typu uwzględnia się dążenie do perfekcyjnego kontrolowania wyników pracy własnych i innych ludzi. Znajduje to wyraz w specyficznym sposobie działania. Perfekcyjniści spędzają dużą część czasu pracy na porządkowaniu i przygotowaniu się do niej. Szczegółowo planują, opracowują różne zasady i listy zadań do zrobienia. Nadmiernie kontrolują swoich współpracowników. W ten sposób dbają o jakość pracy, kieruje nimi chęć zapewnienia wysokich wyników. Autorki typologii przypuszczają (Scott i in., 1997), że w tym przypadku możliwe jest ograniczenie czasu poświęcanego na pracę. Ich zdaniem ważne jest, aby osoba mogła realizować swoje dążenia do kontroli w innych dziedzinach.

U perfekcjonistów siła impulsu przeważa siłę samoregulacji, co prowadzi do zaburzeń samoregulacji, związanych z niedostatecznym regulowaniem własnego zachowania. Istotnym spostrzeżeniem jest to, że impuls odnosi się do potrzeby sprawowania kontroli, która jest, ale nie musi być realizowana właśnie poprzez pracę.

■ 2.4. Kwestia inercji psychologicznej i czynników aktywowanych wstępnym niepowodzeniem

Zasada inercji psychologicznej została omówiona w kontekście metafory „toczenia się śnieżnej kuli”. Kluczowe dla rozumienia zaburzeń samoregulacji jest to, że im dłużej wykonujemy daną reakcję niezgodną ze standardem, tym staje się ona silniejsza. Wzrost trudności zaprzestania wykonywania reakcji wraz z upływem czasu występuje również w uzależnieniach. Mechanizmy uzależnienia, w tym zwłaszcza kwestia utraty kontroli, są często przedmiotem analizy w kontekście pracobolizmu (Kalinowski i in., 2005; Paluchowski i Hornowska, 2003; Retowski, 2003). Zjawisko to, jak wspomniano, jest traktowane przez niektórych badaczy jako „specyficzna (niezwiązana z substancjami) forma uzależnienia” (Wojdyło, 2003, s. 33). Należy zaznaczyć, że w tej pracy przyjęto rozumienie uzależnienia, które obejmuje zależność od substancji psychoaktywnych i czynności (Sęk, 2001). W literaturze przedmiotu coraz częściej podkreśla się, że człowiek może się uzależnić zarówno od substancji chemicznych, jak i od różnego rodzaju zachowań, uczuć i myśli (por. Adamiec i Kulik, 1993).

Mechanizmy analogiczne do tych, z którymi spotykamy się w załamaniu samoregulacji, związane z trzema problemami: inercją psychologiczną, czynnikami wywołanymi wstępnym niepowodzeniem oraz metaforą „śnieżnej kuli”, scharakteryzują za badaczami tej problematyki (Adamiec i Kulik, 1993; Cierpiałkowska, 2000; Meyer, 2003) poprzez następujące pojęcia:

- **stan przyjemności afektywnej**, polegający na tym, że używanie środka/wykonywanie działania wywołuje u ludzi przyjemny stan emocjonalny,
- **tolerancja afektywna**, przejawiająca się zmniejszeniem doświadczanej przyjemności wraz z częstotliwością używania; osoba potrzebuje coraz większych dawek w celu uzyskania takiego samego efektu,
- **destrukcyjność** wyjaśniana przez wiele negatywnych, długotrwałych skutków, które wywołuje nałóg, np. upośledzenie funkcjonowania i pogorszenie samopoczucia,
- **objawy odstawienia/abstynencji**, pojawiające się, gdy osoba zaprzestaje wykonywać nałogowe działania,
- **błędne koło**, odnoszące się do wykorzystywania nałogowego używania/zachowania jako lekarstwa na problemy będące skutkiem używania/zachowania; negatywnym motywem powtarzania działania jest ucieczka od rozczarowania i braku satysfakcji.

Podobnie jak w wypadku metafory „śnieżnej kuli”, w uzależnieniu mamy do czynienia z sytuacją, kiedy zachowanie niepożądane z punktu widzenia celów jest uruchamiane na skutek pewnych poprzedzających je czynników. W obu przypadkach istotną rolę odgrywają emocje. Jedną z ich funkcji może być motywowanie do powtórzenia działania, aby uniknąć negatywnych, przykrych dla osoby uczuć, jakie pojawiły się na skutek postępowania niezgodnego ze standardem. Inną ich właściwością jest obniżenie samoświadomości i monitorowania zachowania, wiąże się

z tym, że emocjom towarzyszy pobudzenie fizjologiczne. Obie funkcje zostały dokładniej omówione w pierwszej części rozdziału.

Powracając do pytania o to, czy mechanizm toczenia się śnieżnej kuli jest obecny w rozpatrywanym zjawisku, można stwierdzić, że nie występuje on we wszystkich typach pracoholizmu. Wydaje się, iż tylko dla pewnych typów opisywana metafora znajduje zastosowanie. Będą to te grupy, dla których pracoholizm jest sposobem na radzenie sobie z negatywnymi konsekwencjami, które pojawiły się właśnie na skutek pracy ponad pewną normę. Analiza teorii i badań prowadzi do wniosku, że pracoholicy entuzjastyczni i zorientowani na osiągnięcia, w porównaniu z nieentuzjastycznymi pracoholikami, pracoholikami kompulsywnymi, kompulsywno-zależnymi i perfekcjonistami, są osobami, które osobiście nie doświadczają destrukcyjnych skutków.

Ponownie odwołajmy się do badań Bonebrighta, Claya i Ankenmanna (2000), w których grupy pracoholików wyodrębniono według typologii Spence i Robbins. Wykazano, że entuzjastyczni pracoholicy w porównaniu z nieentuzjastycznymi pracoholikami mają wyższy poziom satysfakcji z życia i poczucie celowości życia. Przypomnijmy rozumienie badanych zmiennych. Satysfakcja odnosiła się do ogólnej oceny wszystkich dziedzin życia. Poczucie celowości obejmowało natomiast posiadanie istotnych celów życiowych. Wyniki te skłaniają do przyjęcia wniosku, że entuzjastyczni pracoholicy w większym stopniu są zadowoleni i odczuwają sens tego, co robią, niż nieentuzjastyczni pracoholicy.

Pracoholicy zorientowani na osiągnięcia podobnie czerpią wiele przyjemności z wykonywania czynności zawodowych. Typowe zwroty, których można użyć dla opisu ich doświadczeń w pracy, to: „zabawa”, „kreatywność”, „stymulacja” (Bonebright i in., 2000, s. 420). Zdaniem twórców typologii, pracoholizm tego rodzaju jest pozytywnie związany ze zdrowiem, satysfakcją z pracy oraz niskim wskaźnikiem rezygnacji z pracy (Scott, Moore i Miceli, 1997). Typy kompulsywnych i perfekcjonistycznych pracoholików należy natomiast łączyć z wysokim poziomem stresu, problemami psychologicznymi i psychicznymi, niskim poziomem satysfakcji z pracy oraz wysokimi wskaźnikami absencji i rezygnacji z pracy.

Uzupełnieniem tych wniosków, dotyczących występowania opisanego mechanizmu, są wyniki badań Buelensa i Poelmansa (2004). Zidentyfikowali oni istotne różnice między dwoma typami pracoholików wyróżnionych przez Spence i Robbins. Potwierdzono, że entuzjastyczni pracoholicy w porównaniu z nieentuzjastycznymi pracoholikami są bardziej zadowoleni ze swojego życia i rzadziej uskarżają się na problemy zdrowotne. Ponadto stwierdzono, że do ciężkiej pracy motywuje ich rozwój, odpowiedzialność, lojalność oraz pieniądze.

Konieczne jest zatem różnicowanie pracoholików pod względem występowania mechanizmów opisywanych za pomocą metafory „śnieżnej kuli”. Nie we wszystkich przypadkach pojawiają się negatywne emocje i de-

strukcyjne konsekwencje związane z wykonywaniem pracy ponad pewną normę, które można uznać za czynniki wywołujące dalsze załamanie samoregulacji.

■ 2.5. Kwestia problemów związanych z nieprawidłową samoregulacją

Typologia zaproponowana przez Scott, Moore i Micelli wnosi wkład do wiedzy o jednym z problemów, które przynależą do kategorii niewłaściwej samoregulacji. Autorki wyróżniły trzy typy pracoholików, ale z uwagi na obszar analizy omówione będą jedynie dwa z nich. U pracoholików kompulsywno-zależnych występuje symptom dotyczący przeceniania własnych możliwości. W pracy dążą oni do nierealistycznych standardów, nie są w stanie sprostać stawianym celom. Osoba podejmuje się wyzwań, które przerastają jej możliwości. Stawia sobie bardzo wysokie, niemożliwe do osiągnięcia wymagania. Inny typ pracoholika wyróżniony przez autorki – zorientowany na osiągnięcia, przeciwnie do wcześniej omówionego, stawia sobie dalekosieźne i umiarkowane trudne cele, które są dla niego możliwe do zrealizowania.

Podsumowując, tylko w pierwszym przypadku można mówić o problemach związanych z niewłaściwą samoregulacją. Warto zauważyć, że tym, co różni oba typy, jest efektywność wykonywanej pracy. Zdaniem auterek, pierwsza grupa pracoholików będzie doświadczać trudności związanych z czasem wykonania zadania i jego jakością, natomiast druga będzie pracować sprawnie i rzetelnie.

Kolejny problem związany z niewłaściwą samoregulacją – regulowanie niewłaściwego aspektu problemu – istnieje jedynie w wybranych typach. Są to pracoholicy bulimiczni i delektujący się, wyróżnieni przez Robinsona na podstawie obserwacji osób klinicznie uzależnionych. W obu przypadkach mamy do czynienia z koncentracją wysiłków samoregulacyjnych na własnych emocjach. W pierwszym występuje lęk przed nie dość dobrym i szybkim wykonaniem zadania. Styl działania właściwy pracoholikowi bulimicznemu to naprzemienne fazy bezczynności i szaleńczej aktywności, w czym podobni są do osób cierpiących na bulimię. Osoba odwleka moment rozpoczęcia pracy, odkłada wykonanie zadania do ostatniej chwili. Gdy termin oddania pracy jest bliski, reaguje paniką i wpada w szaleńczy wir pracy.

W przypadku pracoholika delektującego się występuje podobna obawa związana z możliwymi niedociągnięciami i niezbyt rzetelnym wykonaniem zadania. Wyraża się ona w stylu działania odmiennym od bulimicznego. Osoba długotrwale pracuje nad tym samym zadaniem. Zajmuje się nim na nowo, wraca do niego, mimo że już dawno mogłoby być uznane za ukończone. Ciągłe jest nie dość zadowolona z wyników swojej pracy. Pracoholik delektujący się koncentruje swoje wysiłki regulacyjne na niewłaściwym aspekcie problemu. Zamiast przerwać pracę, niepotrzebnie ją wy-

dłuża po to, aby poradzić sobie z negatywnymi emocjami. Osoby należące do tego typu pracoholików mają trudności z oszacowaniem, kiedy zadanie jest zakończone. Choć działają rozważnie i metodycznie, to z uwagi na nadmierną koncentrację na szczegółach, powolność i ostrożność, rezultaty ich pracy są oceniane nisko (Robinson, 2000).

□ 3. Wnioski

Problemy dwóch kategorii zaburzeń samoregulacji zaczerpnięte z modelu Baumeistera, Heathertona i Tice (2000) poddano analizie w odniesieniu do zjawiska pracoholizmu. W dyskusji uwzględniono kolejne symptomy wyróżnione przez autorów, świadczące o niepowodzeniach w kontrolowaniu samego siebie. Nie odniesiono się jedynie do aspektów: pogodzenie się (należący do kategorii niedostatecznej samoregulacji) oraz usiłowanie kontrolowania tego, czego kontrolować nie można (należący do kategorii niewłaściwej samoregulacji) ze względu na brak adekwatnych badań i prac teoretycznych.

Rozważania na temat istnienia u pracoholików problemów z samoregulacją można zakończyć konkluzją, że wiąże się to z przynależnością do konkretnego typu pracoholizmu. Istotne jest, aby różnicować pracoholików. Nie w każdym typie spotkamy omówione symptomy. Tylko kłopoty z niewystarczającą uwagą oraz niedostatecznym monitorowaniem mogą, ale nie muszą być obecne u każdego pracoholika, niezależnie od typu. Jest to związane z właściwościami wykonywanej przez niego pracy (odpowiedzialna, złożona, angażująca).

Wnioski wynikające z przeprowadzonej analizy zebrano w tabeli 1. Wskazano w niej na typ pracoholizmu oraz przynależące mu problemy dwóch kategorii zaburzeń samoregulacji.

Należy zauważyć, że poszczególnym typom właściwie są tylko wybrane symptomy. Wniosek ten ma zasadnicze znaczenie dla zajmowania się właściwymi obszarami zaburzonej samoregulacji u pracoholików. Pracoholizm to zjawisko złożone, a identyfikacja czynników prowadzących do utraty kontroli jest niezbędna w udzieleniu skutecznej pomocy osobie, która pragnie zmian (Kalinowski i in., 2005).

Tabela 1

Typ pracoholizmu a wzorce zaburzonej samoregulacji

Typ pracoholika	Kategoria zaburzeń samoregulacji					
	Niewystarczająca samoregulacja				Niewłaściwa samoregulacja	
	Sprzeczne standardy	Brak wystarczającej uwagi Niewystarczające monitorowanie	Nieodpowiednia siła hamowania w stosunku do siły impulsu	Inercja psychologiczna, czynniki aktywowane wstępnym niepowodzeniem, „toczenie się śnieżnej kuli”	Regulowanie niewłaściwego aspektu problemu	Nierealistyczne standardy
Pracoholik kompulsywny				X		
Pracoholik kompulsywno--zależny			X	X		X
Pracoholik perfekcjonista			X	X		
Pracoholik nieentuzjastyczny	X					
Pracoholik z deficytem uwagi		X				
Pracoholik bulimiczny					X	
Pracoholik delektujący się					X	
Pracoholik nieustępliwy			X			

Innym ciekawym wnioskiem, który płynie z wcześniejszych rozważań, jest to, że pewne typy pracoholików nie doświadczają opisywanych symptomów (poza możliwością niedostatecznego monitorowania i braku wystarczającej uwagi). Wśród nich znajdują się:

- pracoholicy entuzjastyczni,

- pracoholicy zorientowani na osiągnięcia,
- pracoholicy zaangażowani.

To wniosek zgodny z założeniami autorów modelu, którzy twierdzą, że nie wszystkie zachowania o charakterze uzależnienia powinno się odnosić do zaburzeń samoregulacji (Baumeister, Heatherton i Tice, 2000). To także ważny argument w dyskusji o tym, czy pracoholizm można zaliczać do psychopatologii (Habrak, 2000).

Literatura cytowana

- Adamiec, M. i Kulik, R. (1993). Uzależnienie od dobrobytu – przyczynek zrozumienia. *Kolokwia Psychologiczne*, 2, 144–158.
- Bandura, A. (1996). Failures in self-regulation: Energy depletion or selective disengagement? *Psychological Inquiry*, 7(1), 20–25.
- Baumeister, R.F. (1984). Choking under pressure: Self-consciousness and paradoxical effects of incentives on skilful performances. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 610–620.
- Baumeister, R.F. i Heatherton, T.F. (1996). Self-regulation failure: Past, present, future. *Psychological Inquiry*, 7(1), 90–98.
- Baumeister, R.F., Heatherton, T.F. i Tice D.M. (2000). *Utrata kontroli. Jak i dlaczego tracimy zdolność samoregulacji?* Warszawa: PARPA.
- Bonebright C.A., Clay D.L. i Ankenmann R.D. (2000). The relationships of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, 47(4), 469–477.
- Buelens, M. i Poelmans, S.A.Y. (2004). Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism. Demographic, motivational and organizational correlates. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 440–458.
- Burke, R.J. (2000). Workaholism in organizations: the role of personal beliefs and fears. *Anxiety, Stress, and Coping*, 13, 53–64.
- Burke, R.J. (2001). Workaholism in organizations: Psychological and physical well-being consequences. *Stress Medicine*, 16(1), 11–16.
- Burke, R.J., Matthiesen, S.B. i Pallesen, S. (2006). Personality correlates of workaholism. *Personality and Individual Differences*, 40, 1223–1233.
- Carver, C.S. i Scheier, M.F. (1982). Control theory: A useful conceptual framework for personality – social, clinical and health psychology. *Psychological Bulletin*, 92, 111–135.
- Cantarow, E. (1979). Women workaholism. *Mother Jones*, 6, 56.
- Cervone, D. (1996). People who fail at self-regulation: What should we think of them – and how? *Psychological Inquiry*, 7(1), 40–47.
- Cherrington, D.J. (1980). *The work ethic*. New York: American Management Association.

- Cierpiąkowska, L. (2000). *Alkoholizm. Przyczyny, leczenie, profilaktyka*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Fassel, D. (1990). *Working ourselves to death: The high cost of workaholism, the rewards of recovery*. San Francisco, CA: Harper Collins.
- Glass, D.C., Singer, J.E. i Friedman, L.N. (1969). Psychic cost of adaptation to an environmental stresses. *Journal of Personality and Social Psychology*, 12, 200–210.
- Habrat, B. (2000). Uzależnieniowa wizja świata. *Postępy Psychiatrii i Neurologii*, 9, 491–493.
- Kalinowski, M., Czuma, I., Kuć, M. i Kulik A. (2005). *Praca*. Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Kanai, A. i Wakabayashi, M. (2001). Workaholism among Japanese blue-collar employees. *International Journal of Stress Management*, 8, 267–292.
- Kanfer, F.H. i Karoly, P. (1972). Self-control: A behavioristic excursion into the lion's den. *Behavioral Therapy*, 3, 398–416.
- Karoly, P. (1993). Mechanism of self-regulation: a system view. *Annual Review Psychology*, 44, 23–52.
- Kirchenbaum, D.S. (1987). Self-regulatory failure: A review with implications. *Clinical Psychology Review*, 7, 77–104.
- Kirchenbaum, D.S., Tomarken, A.J. i Ordman, A.M. (1982). Specificity of planning and choice applied to adult self-control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 576–585.
- Killinger, B. (1991). *Workaholics: The respectable addicts*. New York: Simon & Schuster.
- Korn, E.R., Pratt, G.J. i Lambrou, P.T. (1987). *Hyper-performance: The A.I.M. strategy for releasing your business potential*. New York: John Willey.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics*. Addison Wesley, Reading, MA.
- Maes, S. i Karoly, P. (2005). Self-Regulation assessment and intervention in psychological health and illness: A review. *Applied Psychology*, 54(2), 267–299.
- McMillan, L.H.W., Brady, E.C., O'Driscoll, M.P. i Marsh, N.V. (2002). A multifaceted validation study of Spence and Robbins' (1992) Workaholism Battery. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 75, 357–368.
- McMillan, L.H.W., Brady, E.C., O'Driscoll, M.P. i Marsh, N.V. (2004). The impact of workaholism on personal relationships. *British Journal of Guidance and Counseling*, 32(2), 357–368.
- Meyer, R. (2003). *Psychopatologia*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Naughton, T.J. (1987). A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research. *The Career Development Quarterly*, 180–187.
- Oates, W. (1971). *Confession of a workaholic: The fact about work addiction*. New York: World.
- Paluchowski, W.J. i Hornowska, E. (2003). Pracoholizm a system wartości i uwarunkowania temperamentalne. W: S.A. Witkowski (red.), *Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu*, t. IV (s. 295–319). Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Peele, S. (1989). *The diseasing of America*. Boston, MA: Houghton Mifflin.

- Pervin, L. (2002). *Psychologia osobowości*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Polivy, J. (1996). Self-Regulation failure: Can failure be successful? *Psychological Inquiry*, 7(1), 74–77.
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 1–15.
- Retowski, S. (2003). Pracoholizm – próba teoretycznego zdefiniowania zjawiska. W: B. Wojaszkę i M. Plopa (red.), *Osobowość a procesy psychiczne i zachowanie* (s. 313–343). Kraków: Impuls.
- Robinson, B.E. (1989). *Work addiction*. Deerfield Beach, FL: Heath Communication.
- Robinson, B.E. (2000). Typology of workaholics with implications for counselors. *Journal of Addictions & Offender Counseling*, 21, 34–48.
- Rohrlich, J.B. (1981). The dynamics of work addiction. *The Israel Journal of Psychiatry and Related Science*, 18, 147–156.
- Schaeff, A.W. i Fassel, D. (1988). *The addictive organization*. San Francisco, CA: Harper Row.
- Scott, K.S., Moore, K.S. i Micelli, M.P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50, 287–314.
- Sęk, H. (2001). *Wprowadzenie do psychologii klinicznej*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Spence, J.T. i Robbins, A.S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160–178.
- Sprinkle, J.K. i Ebel, H. (1987). *The workaholic syndrome*. New York: Walker Publishing.
- Tomarken, A.J. i Kirchenbaum, D.S. (1982). Self-regulatory failure: Accentuate the positive? *Journal of Personality and Social Psychology*, 43, 584–597.
- Van Hook, E. i Higgins, E.T. (1988). Self-related problems beyond the self-concept: Motivational consequences of discrepant self-guides. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 625–633.
- Wasilewska, E. (2000). Pracoholizm jako sposób na kontakt ze społeczeństwem. *Człowiek i społeczeństwo*, XVIII, 117–128.
- Wojdyło, K. (2003). Charakterystyka problemu uzależnienia od pracy w świetle dotychczasowych badań. *Nowiny Psychologiczne*, 3, 33–50.